

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Jodika Hami Pratama¹, Ronal Aprianto^{2*}, Fitria³, Suwarno⁴

^{1,2*,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan, Kota Lubuklinggau, Indonesia

Email: ¹Jodikah.p19@gmail.com, ^{2*}ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id,

³fitria.stmik@univbinainsan.ac.id, ⁴suwarno221273@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Communication on Employee Performance through Work Discipline as an Intervening Variable at the Department of Population Administration and Civil Registration of North Musi Rawas Regency. This research is a quantitative research with the method of collecting data using questionnaires and analyzed using the help of SPSS Statistics 20 with the population and sample in the study amounting to 40 employees. Data analysis activities include data processing and data presentation, performing calculations to describe data and testing hypotheses using statistical tests. The results of the study 1) Communication has an effect on Employee Performance at the Population Administration and Civil Registration Office of North Musi Rawas Regency with a value of $t_{count} = 8.505 > t_{table} = 1.684$ and a significant value obtained is $0.000 < 0.05$. 2) Communication has an effect on Employee Performance through Work Discipline as an intervening variable at the Department of Population Administration and Civil Registration of North Musi Rawas Regency with a value of $t_{count} = 2,327 > t_{table} = 1,684$. The conclusion that the hypothesis put forward is accepted

Keywords: *Communication, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan di analisis menggunakan dengan bantuan SPSS Statistics 20 dengan populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 40 pegawai. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian 1) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai $t_{hitung} = 8,505 > t_{tabel} = 1,684$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. 2) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* di Dinas Administrasi Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai $t_{hitung} = 2,327 > t_{tabel} = 1,684$. Kesimpulan bahwa hipotesis yang dikemukakan diterima.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai visi, misi serta tujuannya tidak terlepas dari peranan pelaksanaan organisasi itu sendiri, dimana dalam melaksanakan kerjanya organisasi tersebut menginginkan agar semua pegawai dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Musyaddad, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada saat masa sekarang adalah komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerjanya. Komunikasi organisasi pada hakikatnya merupakan komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam lingkungan organisasi (Furqon, 2003). Sebuah organisasi, komunikasi merupakan aktifitas yang harus dibina sehingga anggota organisasi merasakan adanya hubungan yang harmonis, saling mendukung dan saling membutuhkan. Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang terjadi disuatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama antara berbagai pihak yang berkepentingan (Muhammad, 2016). Disiplin kerja merupakan faktor terpenting agar kinerja pegawai dalam menjalankan organisasi dapat berjalan dengan baik. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020). Tidak hanya itu kinerja dipengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi, kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tugas organisasi (Kasmir, 2019).

Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan salah satu Instansi yang ada dalam tata pemerintahan, sedangkan fungsinya adalah memberikan pelayanan di bidang kependudukan dan Catatan Sipil. Untuk melaksanakan tugas Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara diperlukan suatu panduan yang mampu menunjukkan arah kegiatan prioritas dan kebijakan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ada. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara masih terdapat masalah-masalah terutama yang berhubungan dengan kinerja para pegawainya. Hasil temuan dari pengamatan awal ditemukan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja pegawai fenomena yang terjadi membuat kinerja para pegawai menjadi menurun seperti komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Komunikasi juga merupakan bagian yang paling penting dalam organisasi, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan organisasi. Permasalahan dalam komunikasi kerja yang terjadi selama ini membuat kinerja pegawai menjadi menurun adalah hubungan antara pegawai kurang harmonis disebabkan oleh jalinan yang kurang baik dikarenakan kesibukan masing-masing, kurangnya pegawai dalam memberikan saran saat berdiskusi hal ini nampak dari kurangnya penguasaan cara-cara penyampaian, ide, dan gagasan untuk masalah yang sedang diselesaikan, dan kurangnya komunikasi terhadap atasan di karenakan kurangnya pendekatan antara pegawai dan atasan. Selanjutnya permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Masih ada pegawai yang datang telat dan pulang kerja cepat sehingga tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, serta pegawai

dalam mengerjakan tugas tidak siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan.

Kinerja para pegawai menjadi menurun karena terdampak dari masalah masalah yang terjadi di lingkungannya seperti, kurang telitinya pegawai dalam menyelesaikan tugas dikarenakan pegawai sering mengerjakan tidak hati-hati, sambil bermain hp, mengerjakan dengan terburu-buru, membuat disiplin pegawai menjadi rendah. Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas masih rendah, dikarenakan kurangnya kekompakan dan komunikasi sesama pegawai, dan kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas dikarenakan kurangnya kepercayaan sesama pegawai membuat pekerjaan menjadi lama diselesaikan. Untuk itu meminimalkan hal tersebut dengan mencari solusi yang tepat, baik untuk para pegawai maupun organisasi tersebut dan memerlukan beberapa strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi pulih. Atas dasar fenomena yang ada tersebut membuat penulis mengadakan penelitian ini.

2. KAJIAN TEORI

a. Komunikasi

Komunikasi sebagai sebuah tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan menggunakan pesan; dari proses tersebut, pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama dalam memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima (Suranto, 2020). Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasi suatu tempat, atau kepada orang lain pretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2020).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020). Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020).

c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Kemudian kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Kasmir, 2019).

3. METODE PENELITIAN

a. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dimaksudkan untuk menguji teori, membangun data, menunjukkan hubungan antar

variabel, memberikan deskripsi statistik, dan memperkirakan serta memprediksi hasil. Pendekatan ini dimulai dari kerangka teori, gagasan para ahli, serta pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian berkembang menjadi permasalahan yang diajukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. dokumentasi data empiris lapangan.

b. Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Syofian, 2017). Adapun untuk menganalisis data penelitian yang menggunakan variabel intervening, beberapa uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis jalur, uji koefisien korelasi, dan uji t (parsial) yang analisis menggunakan dengan bantuan SPSS Statistics 20.

c. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X)	Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasi suatu tempat, atau kepada orang lain pretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2020).	1. Persepsi. 2. Ketepatan. 3. Kredibilitas. 4. Pengendalian 5. Keharmonisan (Nurmaidah, 2018)	Likert
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi perestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020).	1. Mematuhi semua peraturan organisasi, 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi. (Andriani & Widyanti, 2020)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau saran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang. (Wibowo, 2016)	Likert

d. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 40 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 11 pegawai dan Tenaga Kontrak Sementara 29 pegawai. Maka teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Tabel 2. Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19,828	7,427	
Komunikasi_X	1,072	,126	,810

Tabel 2. hasil perhitungan regresi di atas, diperoleh nilai a = 19,828 dan nilai b = 1,072. Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 19,828 + 1,072 X$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar a = 19,828 satuan berarti bahwa apabila tidak ada variabel Komunikasi maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 19,828 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar b = 1,072 satuan, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Komunikasi, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,072 satuan.

Tabel 3. Komunikasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

		Kinerja_Pegawai_Y	Komunikasi_X
Pearson	Kinerja_Pegawai_Y	1,000	,810
Correlation	Komunikasi_X	,810	1,000

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Komunikasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai yang diperoleh adalah 0,810. Artinya, hubungan antara variabel Komunikasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan sangat kuat yaitu sebesar 0,810 karena nilai tersebut berada di interval koefisien 0,80-1,000.

Tabel 4. Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,670	,011
Komunikasi_X	8,505	,000

Tabel 4. menunjukkan hasil uji t (parsial) variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 8,505 > t_{tabel} (40-1=39) = 1,684$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Komunikasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

Tabel 5. Komunikasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,656 ^a	,430	,415	2,841

Tabel 5 di atas besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,430, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Komunikasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 43%. Sisanya 57% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 6. Komunikasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	10,359	6,811	
Komunikasi_X	,618	,116	,656

Tabel 6 di atas pada output regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel Komunikasi (X) yaitu = 0,656 satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,430, sehingga untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,430)} = 0,755$.

Tabel 7 Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,842 ^a	,710	,694	2,882

Tabel 7. di atas besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,710, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Komunikasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 71%. Sisanya 29% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

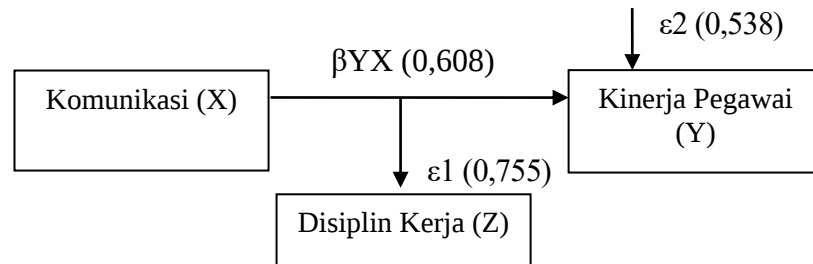
Tabel 8. Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	15,347	7,116	
1 Komunikasi_X	,804	,155	,608
Disiplin_Kerja_Z	,433	,165	,308

Tabel 8 di atas pada output regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel Komunikasi (X) = 0,608 satuan. Sedangkan, nilai *beta* dari variabel Disiplin Kerja (Z) = 0,308 satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,710, sehingga untuk nilai $e2$ dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1-0,710)} = 0,538$.

Pengaruh langsung Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,608 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Komunikasi (X) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) = $0,656 \times 0,308 = 0,202$ atau total pengaruh = $0,608 + 0,308 = 0,916$. Dengan demikian diperoleh model jalur sebagai berikut:



Gambar 1 Model Jalur Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai Mediasi

Sobel test/Uji Sobel

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,433^2 \times 0,116^2) + (0,618^2 \times 0,165^2) + (0,116^2 \times 0,165^2)} \\
 Sab &= \sqrt{(0,187489 \times 0,013456) + (0,381924 \times 0,027225) + (0,013456 \times 0,027225)} \\
 Sab &= \sqrt{(0,002522852) + (0,0103978809) + (0,0003663396)} \\
 Sab &= \sqrt{0,0132870725} \\
 Sab &= 0,115
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,115, maka nilai t statistik mediasi diperoleh :

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{0,618 \times 0,433}{0,115} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,267594}{0,115} \\
 t_{hitung} &= 2,327
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,327 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,684, maka ada pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Pembahasan

1) Komunikasi terhadap variabel Kinerja Pegawai

Hasil variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 8,505 > t_{tabel} (40-1=39) = 1,684$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Komunikasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis pertama “Diduga ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hasil tersebut juga dikaitkan dengan hasil penelitian relevan

yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi”, (Sari, 2016). Hasil penelitian relevan diperoleh bahwa “Secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukit Tinggi”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari disadari maupun tidak disadari karena komunikasi bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Serta, Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

2) Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh langsung Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,608 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) = $0,656 \times 0,308 = 0,202$ atau total pengaruh = $0,608 + 0,308 = 0,916$. Hasil pengaruh tidak langsung Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,115. Untuk nilai t statistik *intervening* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,327 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,684, maka ada pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil uji sobel ini membuktikan bahwa hipotesis keempat “Diduga ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil tersebut dikaitkan juga dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abdi Medan”, (Nurmaidah, 2018). Hasil penelitian relevan diperoleh bahwa “disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Disiplin Kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Serta, simpulan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara. Selanjutnya, dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “*Work Discipline and Communication Against Job Performance at PT. Rembaka La Tulipe Cosmetics*”, (Jannah, Barlian, & Sulistyan, 2020). Hasil penelitian relevan adalah “*there is a significant effect of work discipline and communication on work performance at La Tulipe Cosmetics Branch of Jember*”. Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, (Mangkunegara, 2020). Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang dimiliki kemampuan yang diperoleh pegawai. Serta, Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara
- 2) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara

b. Saran

Saran untuk Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara, yaitu :

- 1) Pimpinan dan pegawai hendaknya dapat menjalin hubungan kerja yang solid sehingga dapat membuat suasana kerja lebih harmonis, kondusif dan nyaman.
- 2) Pegawai hendaknya memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang baik.
- 3) Pimpinan hendaknya secara rutin melakukan evaluasi kerja untuk mengukur kemajuan kinerja pegawai, dan perbaikan kinerja pegawai.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Ahril, H. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Branch Officer Tanjung, *Vol.2*.
- Ambarita, G. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. *MAKER, VOL.4*.
- Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–83. <http://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Furqon, C. (2003). Hakikat Komunikasi Organisasi. *Hakikat Komunikasi Organisasi*, 2(15), 1–9.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, M., Barlian, N. A., & Sulistyan, R. B. (2020). Work Discipline and Communication Against Job Performance, *Vol 3*.
- Julita, Nel Arianty. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, (Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Retrieved from <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>

- Musyaddad, K. (2017). Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Neliti.Com*, 6(2), 1–14. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/56533/prinsip-prinsip-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perspektif-islam>
- Nurmaidah, G. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abdi Medan, *Vol.3*.
- Raharjo, S. (2017). Cara Uji Analisis Jalur [Path Analysis] dengan SPSS Lengkap. <https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-Uji-Analisis-Jalur-Path-Analysis.html>.
- Santris, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 3(2). Retrieved from <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/322>
- Sari, V. N. (2016). Pengaruh Motifasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi, *Vol.6*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PustakabaruPerss.
- Suranto. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umum, K. P. (2010). *Laporan Akhir Budaya Kerja PNS Pekerjaan Umum*. Jakarta: PT. Cahaya Mandiri Prima Graha.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, *Vpl.4*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Lima)*. Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers.